

**ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ТРУДОВІ ПРАВА ДИСТАНЦІЙНИХ
ПРАЦІВНИКІВ**
PERSONAL NON-PROPERTY LABOUR LAW OF TELEWORKERS

Лагутіна І. В.,

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права і
права соціального забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

У статті підкреслюється, що застосування нестандартних форм зайнятості веде до зростання нерівності та соціальної незахищеності, підриває перспективи економічного розвитку країни, викликає неухильне зниження рівня життя працівників. Аналізується проблема законодавчого врегулювання правовідносин між роботодавцями і дистанційними працівниками.

Ключові слова: нетипові форми зайнятості, дистанційна робота, працівник, трудові права.

В статье подчеркивается, что применение нестандартных форм занятости ведет к росту неравенства и социальной незащищенности, подрывает перспективы экономического развития страны, вызывает неуклонное снижение уровня жизни работников. Анализируется проблема законодательного урегулирования правоотношений между работодателями и дистанционными работниками.

Ключевые слова: нетипичные формы занятости, дистанционная работа, работник, трудовые права.

The article emphasizes that the use of non-standard forms of employment leads to increased inequality and insecurity that undermines prospects for economic development, causing a steady decline in the living standards of workers. This article analyzes the problem of legislative regulation of relations between employers and remote employees.

Keywords: atypical forms of employment, telecommuting, employee and labour rights.

Постановка проблеми. У сучасному світі праці поступово зникають стандартні трудові відносини, які передбачають наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану заробітну плату, участь працівників в управлінні організаціями. Їм на зміну приходить нестійка зайнятість, яка робить великий тиск на працівників. При цьому найменш захищеними працівниками є мігранти, жінки і молодь. Нестійка зайнятість характеризується непередбачуваністю відносин. Там, де поширюється нестійка зайнятість, зменшується соціальна згуртованість [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання нестандартних форм зайнятості в умовах ринкової економіки є предметом дослідження таких українських та зарубіжних учених, як: П. В. Бізюков, О. Волкова, Є. С. Герасимова, В. Є. Гимпельсон, І. І. Заводовська, Р. І. Капелюшніков, С. Ю. Головіна, Е. А. Єршова, І. Я. Кисельов, Т. Ю. Коршунова, А. М. Курінний, М. Курзіна, І. А. Костян, А. Ляпін, І. Моторна, С. Назарова, А. Ф. Нуртдінова, С. Пермінова, Б. А. Римар, О. П. Римкевіч, С.А.Саурін, О. В. Синявська, В. Г. Сойфер, Г. І.Чанишева.

Метою дослідження є питання реалізації особистих немайнових трудових прав працівників при загальній характеристиці дистанційної роботи як однієї з нестандартних, нетипових форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні світові тенденції трансформації зайнятості та поява її дистанційних форм вимагають теоретичного обґрунтування. Науковим співтовариством різних країн

використовуються різні терміни, які за своєю суттю є синонімами, але за змістом можуть відображати різні аспекти прояву дистанційної зайнятості. В основі всіх визначень (таких, як telework, telecommuting, telejob, flexplace, peripheral jobs, work-at-home, home-based work, remote work, eWork) основними характеристиками є форма проведення і засіб (відповідно дистанційна форма, тобто на відстані, і сучасні комунікації, як засіб) [2, с. 178].

Фахівцями Міжнародної організації праці було визначено цілу низку факторів, що вплинули на формування та розвиток дистанційних трудових відносин на ринку праці, до яких віднесено: технологічні, соціальні і психологічні, соціальні, інституційні, економічний клімат в країні, можливості всередині фірми [3].

Головна суть телероботи полягає в тому, що працівники можуть виконувати свої трудові обов'язки на відстані від офісу, у зручний для них час, використовуючи при цьому передові комп'ютерні та телекомунікаційні технології, а потім здійснювати електронну передачу результатів своєї роботи в офіс. Телеробота представляє собою черговий крок, що вживається організаціями для досягнення гнучкості, необхідної для того, щоб відповідати правилам управління людськими ресурсами. Коли роботодавці реорганізують свій бізнес, прагнучи до підвищення продуктивності і зниження витрат, вони також намагаються вирішити питання, що постають перед сучасним працівником і пов'язані з виконанням трудових та сімейних обов'язків, просуванням по службі, численними стресами. В останнє десятиліття відбувається стрімкий розвиток телекомунікацій, що несе численні наслідки. Це дало роботодавцям можливість наймати працівників, трудящих за межами офісу, в оточенні, яке більшою мірою сприяє виконанню завдань, що вимагають безперервної та тривалої концентрації.

При телероботі може знижуватися значення ознаки особистого виконання роботи: нерідко залучення до виконання роботи третіх осіб не тільки допускається, але і абсолютно є прийнятним для роботодавця.

Частково це стає можливим за рахунок зміни характеру зобов'язання при телероботі: від працівника може вимагатися не просто виконання певної трудової функції, а досягнення результату праці (виконання роботи або надання послуги) [4, с. 101].

Віддалена праця – складова невпинної флексибілізації ринку праці. Слід вживати заходів, аби віддалені працівники користувалися перевагами рівного ставлення і рівних умов із працівниками, які працюють повний робочий час і перебувають у порівнянних ситуаціях щодо: захисту від дискримінації; охорони материнства; винагородження; передбаченого законом соціального забезпечення; доступу до навчання; безпеки та гігієни праці (особливо щодо роботи на комп'ютерах); оплачуваної щорічної відпустки та оплачуваних вихідних; права на асоціацію; припинення трудових відносин [5, с. 29].

У 1972 році американський дослідник Джек Ніллес запропонував термін «телеробота», після чого почався розвиток віртуальних фірм як нестандартної форми організації бізнесу. Серед тих, хто активно застосовує подібну практику сьогодні: American Express, Adobe, Airbus Industries, Siemens, Microsoft, Google, Corel, IBM, DELL, eBay, Hewlett-Packard і сотні інших відомих і менш відомих компаній [6, с. 39].

У ЄС в 2005 р. було проведено масштабне дослідження дистанційної праці, в ході якого було встановлено, що в країнах ЄС близько 7% працівників залучені до дистанційних форм праці одну чверть свого робочого часу і більше, а 1,7% працівників працюють дистанційно майже весь свій робочий час [7, с. 5].

Дистанційна робота втрачає характерні ознаки трудових правовідносин: працівник не перебуває під безпосереднім контролем роботодавця, тому й питання трудової дисципліни, охорони праці (можливість роботодавця її забезпечити) і взаємної відповідальності сторін виявляються під питанням.

На рівні ЄС в 2002 р. соціальними партнерами було укладено Рамкову угоду про телероботу між Європейською комісією та європейськими об'єднаннями профспілок та роботодавців[8].

Дистанційна робота нерідко здійснюється на обладнанні, що належить працівнику. У ст. 7 Угоди вказується, що за загальним правилом обладнання для роботи має надаватися роботодавцем. У кожному разі, питання про використання обладнання має заздалегідь обговорюватися сторонами і закріплюватися в трудовому договорі.

У ст. 6 говориться про необхідність охорони приватного життя дистанційних працівників. Як вказується в цій статті, встановлення обладнання для спостереження за діяльністю дистанційних працівників допускається тільки відповідно до положень Директиви ЄС 90/270/ЕЕС про мінімальні вимоги охорони праці при роботі з устаткуванням з відео-моніторами [9]. Дана норма, яка передбачає контроль за дистанційними працівниками, пов'язана з підвищенням занепокоєння роботодавців, тому що дистанційна робота пов'язана з ризиком втрати важливої інформації, що належить роботодавцю. Відповідно до ст. 5 Угоди, роботодавець несе відповідальність за вжиття необхідних заходів, спрямованих на збереження наданих дистанційним працівникам для професійної діяльності даних, зокрема, в електронному вигляді. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про чинне законодавство і корпоративні правила щодо захисту даних, зокрема, про обмеження щодо користування електронним обладнанням та Інтернетом, а також про відповідальність за недотримання цих вимог і обмежень.

Однією з проблем, пов'язаною з дистанційною роботою, вважається недостатнє залучення дистанційних працівників у процес виробничого навчання та підвищення кваліфікації в порівнянні зі звичайними працівниками. У ст. 10 Угоди вказується, що дистанційні працівники в цьому питанні повинні володіти рівними можливостями з основними працівниками. Крім того, в цій статті вказується, що дистанційні працівники повинні

проходити необхідне навчання щодо технічного обладнання, яке їм надається [10, с. 115-116].

Особливості регулювання праці працівників, які працюють поза місцем розташування роботодавця, встановлені і в законодавстві Російської Федерації. 19 квітня 2013 набрав чинності Федеральний закон від 5 квітня 2013 № 60-ФЗ «Про внесення змін в окремі законодавчі акти Російської Федерації», згідно з яким у Трудовий кодекс РФ введена нова глава 49.1, присвячена регулюванню праці дистанційних працівників.

Федеральний закон врегулював відносини, які склалися в сучасній практиці, коли роботодавці наймають працівників, які працюють, не перебуваючи в приміщеннях, що належать роботодавцям. Якщо раніше такі працівники найчастіше оформлялися роботодавцями як надомники, то тепер в ТК РФ є окрема глава, в якій передбачені особливості регулювання праці даної категорії працівників.

Федеральним законом визначено поняття дистанційної роботи. Згідно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ, дистанційною роботою є виконання певної трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарного робочого місця, території чи об'єкта, прямо або побічно перебувають під контролем роботодавця, за умови використання для виконання даної трудової функції і для здійснення взаємодії між роботодавцем і працівником з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі Інтернет.

З даного визначення можна виділити дві основні ознаки дистанційної роботи. По-перше, така робота виконується поза місцем знаходження роботодавця, його відокремленого підрозділу, поза стаціонарного робочого місця, території чи об'єкта, прямо або побічно перебувають під контролем роботодавця. Ця ознака відрізняє дистанційних працівників не тільки від працівників, які працюють на об'єкті (в офісі) роботодавця, а й від надомних

працівників, які працюють на дому, оскільки будинок працівника можна в даному випадку вважати робочим місцем, що побічно знаходиться під контролем роботодавця. Справедливо сказати, що у дистанційних працівників у принципі немає робочого місця в юридичному сенсі цього слова (визначення робочого місця дано у ст. 209 ТК РФ).

По-друге, другою ознакою дистанційної роботи є використання для виконання трудової функції та взаємодії з роботодавцем інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування (у тому числі мережі Інтернет). Дану ознаку можна вважати другорядною, оскільки використання мереж загального користування характерно для багатьох видів робіт, що виконуються на об'єкті роботодавця [11, с. 15].

Незважаючи на те, що національним трудовим законодавством не врегульовано використання дистанційної зайнятості, на практиці ця форма широко використовується на ринку праці, зокрема в секторі послуг. Прикладами дистанційної зайнятості в Україні можуть служити веб-портали (www.freelance.com.ua, www.weblancer.net), що спеціалізуються на посередництві в дистанційній роботі для програмістів, фахівців у сфері ІТ-технологій, перекладачів, копірайтерів, редакторів, журналістів, а також робочі місця з віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів call-центрів, ремонтних майстерень та сервісних центрів, продавців Internet-магазинів. Об'єм даного ринку в Україні, за експертними оцінками, вже перевищив 1 млрд. дол. США [12, с. 7].

Найбільш поширеними професіями, представники яких використовують саме телероботу, є: веб-дизайнер – розробка дизайну сайтів, макетів сторінок, рекламних банерів, оголошень, логотипів; банермайстер – дизайн та розвиток сайту, його просування; веб-розробник – розробка нових програм та сайтів, керівництво групою програмістів; контент-редактор – наповнення корпоративних сайтів, порталів, постійне оновлення інформації; форекс-трейдер – гра на курсі валют за допомогою системи «Форекс»

(Forex), віртуальне управління фінансами в режимі реального часу, здійснення миттєвих операцій [13, с. 81].

Віртуальними працівниками також можуть бути програмісти, дизайнери, ріелтери, редактори, мультиплікатори, ілюстратори, фахівці обробки баз даних і програмісти, проектувальники, інженери, маркетингові фахівці, медичні фахівці, журналісти, аналітики, автори текстів, коректори, рецензенти, координатори проектів, торгові представники та інші.

Широке розповсюдження віртуальна робота отримала в таких сферах діяльності, як журналістика, консалтинг, програмування [14, с. 22].

В останні п'ять-шість років досить швидкими темпами розвивається також і таке нове явище, як фріланс. Первісна гіпотеза про сутність фрілансу будується на тому, що це – особливий вид зайнятості без укладання довгострокового трудового договору, поза штатом організації.

Класифікувати цей феномен з яких-небудь ознаками досить важко. Наприклад, за формою власності на засоби виробництва віднести фріланс до якої-небудь категорії не можна, так як засоби виробництва найчастіше належать самим працівникам, але буває, що роботодавці залучають незалежних працівників, які виконують завдання, використовуючи засоби виробництва, що знаходяться у власності роботодавця. Неможливо уніфікувати фріланс і за ознакою місця виконання роботи. Регулярність її здійснення залежить від самоорганізації фрілансером своєї трудової діяльності, яка може бути як тимчасовою або взагалі епізодичною, так і займати певну кількість годин щодня. Більшість фрілансерів працює за цивільно-правовими договорами, що, по суті, є закріпленням трудових відносин. Найпростіше ідентифікувати фріланс за режимом роботи, оскільки він має на увазі націленість на результат, а не на відпрацьований час.

Неправильно вважати рівнозначними поняття «фріланс» і «дистанційна робота»: віддалено може працювати і штатний працівник компанії. Для позначення категорії віддаленого працівника використовуються терміни «e-lancer» або «телепрацівник», іноді зустрічається термін «web-lancer»

(мережевий фрілансер). При цьому категорія електронних і мережевих фрілансерів не охоплює всіх працівників, зайнятих вільною діяльністю. Це пов'язано насамперед з особливостями їх діяльності, тому що чимала частина осіб, зайнятих фрілансом, не може виконувати роботу віддалено(дистанційно) і потребують очного контакту з клієнтом (психологи, репетитори, фотографи, консультанти, артисти і т.д.).

Фріланс – це вид трудової діяльності (зайнятості) на ринку товарів і послуг, що характеризується самостійністю вибору форми і місця її реалізації та низьким ступенем залежності від роботодавця. Зайнятий у даному виді діяльності працівник (фрілансер) володіє високим ступенем свободи і можливостями самореалізації та творчого зростання, визначенням особистого трудового порядку. Праця фрілансерів регламентується в більшості країн нормами трудового і цивільного права.

Закономірним є висновок: фріланс – це не просто зайнятість з використанням можливостей Інтернету і т.п., а спосіб життя і самореалізації, це відхід від жорсткої регламентації, пов'язаної з трудовим розпорядком, безпосереднім керівництвом і неодмінною присутністю на робочому місці (при цьому зовсім не обов'язково володіти високим рівнем освіти) [15, с. 49].

За оцінками фахівців, чисельність фрілансерів, наприклад, в Росії в даний час складає близько 1 млн. чоловік [16, с. 19]. Чисельність користувачів найбільшого порталу в Україні (freelance.com.ua) постійно збільшується.

Оскільки частка «незахищеної зайнятості» на глобальному ринку праці стійко зростає, потрібна модель захисту трудових прав, в тому числі особистих немайнових прав, дистанційних працівників. Особливо багато проблем виникає в тих країнах, що розвиваються, де контроль за дотриманням всіх правових норм у цій сфері практично відсутній або виконується неналежним чином, у результаті працівники працюють без укладення трудових договорів.

Оцінка трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості виявила такі проблемні питання: українським законодавством не урегульовані трудові відносини у сфері дистанційної зайнятості стосовно умов праці, організації робочого місця, охорони праці, заробітної плати; працівники, які працюють дистанційно, не вміють правильно розраховувати витрати коштів і часу на організацію роботи вдома; договірні відносини між її учасниками формуються переважно хаотично. Таким чином, у роботодавців з'являється можливість у прихованому вигляді перекладати витрати, пов'язані з організацією домашнього робочого місця, на заробітну плату дистанційно зайнятих працівників. Формування таких відносин дозволяє окремим учасникам відносин отримувати не обґрунтовані додаткові вигоди та знижує захищеність працівників. Працівники не можуть повною мірою реалізувати свої права, але в повному обсязі повинні виконувати покладені на них обов'язки [17, с. 9].

Незважаючи на наростаючу популярність такої форми роботи, терміни «дистанційна робота», «віддалена робота», «фріланс» і т. ін. у проекті Трудового кодексу України не закріплюються, і правовий статус працівників, які працюють дистанційно, залишається не визначеним. У зв'язку з цим більшість роботодавців укладають з працівниками договори цивільно-правового характеру замість трудових договорів.

Легалізація трудових відносин роботодавців і працівників необхідна не тільки державі, але й усім учасникам процесу. Працівники повинні отримати можливість користуватися всіма соціальними правами [18, с. 41].

Проблему законодавчого врегулювання правовідносин між роботодавцями і працівників, що працюють дистанційно, фрілансерами може вирішити впровадження інституту електронних трудових договорів [19, с. 47].

Укладення електронного трудового договору надасть реальну можливість легалізувати існуючі трудові відносини між сторонами, встановити права та обов'язки працівника та роботодавця.

Використання електронного цифрового підпису повинно стати можливим і при укладенні трудових договорів. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про електронний цифровий підпис» від 22.05.2003 № 852-IV [20] електронний цифровий підпис призначений для забезпечення діяльності фізичних та юридичних осіб, яка здійснюється з використанням електронних документів.

Висновки Таким чином, необхідною є правова регламентація особливостей регулювання праці дистанційних працівників у проекті Трудового кодексу України з метою забезпечення додержання, сприяння та реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці: свободи об'єднання і дієвого визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; дієвої заборони дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці і занять, а також інших особистих немайнових та майнових прав працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Див.: Профсоюзы мира против нестандартной занятости// [Електронний ресурс]/ Сайт Международной организации труда. – Режим доступу: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/press/atypical_employment.pdf

2. Луданик М. В. Развитие дистанционной занятости: плюсы и минусы использования / М. В. Луданик// Формування ринкової економіки: зб. наук. праць/ М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; [відп. ред. О. О. Беляєв]. Спец. вип., т. 3: Соціально-трудова відносина: теорія та практика : у 3 т., 2010. – С. 176-186.

3. Див.: Vittorio Di Martino. The high road to teleworking// Promoting decent work, ILO, Safe Work, Geneva, 2001. – 143 p.

4. Сойфер В. Г. Экономический кризис обнаруживает серьезные упущения в трудовом праве/ В.Г. Сойфер// Трудовое право. – 2009. - № 8. - С. 91-103.

5. Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності (друге видання). – Авторське право, Міжнародна організація праці, 2010 р. – 244 с.

6. Сардарян А. Как управлять персоналом в виртуальных компаниях?/ А. Сардарян// Управление персоналом. - 2010. - № 3. - С. 38-41.

7. Telework in the European Union// [Electronic resource]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Mode of access:

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>

8. Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002// [Electronic resource]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Mode of access:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf

9. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment// [Electronic resource]. EUR-Lex – Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31990L0270>

10. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования/ Н. Л. Лютов. – М., 2012. – 130 с.

11. Степанов В. Дистанционные работники - новая категория работников в российском трудовом праве / В. Степанов.// Трудовое право. - 2013. - № 6. - С. 9 – 17.

12. Новак И., Оверковский Б. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов/ И. Новак, Б. Оверковский. – К., 2011. – 24 с.

13. Шабаліна Л., Афанасенко В. Упровадження телероботи в Україні на основі міжнародного досвіду/ Л. Шабаліна, В. Афанасенко// Схід. — 2010. — № 5 (105). — С. 79-83.

14. Голубниченко М. В. Основные черты и виды виртуальной занятости /М. В. Голубниченко // Известия Саратовского университета. — 2008. — Т. 8. Вып. 2. — С. 20-22.

15. Чаплашкин Н. Фриланс как социальное явление/ Н. Чаплашкин// Человек и труд. — 2012. — № 7. — С. 48-50.

16. Чаплашкин Н. Фрилансер на отечественном рынке труда: реальность, ожидания, перспективы/ Н. Чаплашкин// Человек и труд. — 2013. — № 3. — С. 18-20.

17. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання/ І.І. Моторна // Україна: аспекти праці. — 2008. - №3. — С. 6-12

18. Див.: Сауткина В. О правовом регулировании трудовых отношений в сфере селевого бизнеса/ В. Сауткина// Человек и труд. — 2013. — № 3. — С. 39-41.

19. Лукина А. Электронные трудовые соглашения/ А. Лукина// Управление персоналом. — 2013. — № 1. — С. 46-48.

20. Про електронний цифровий підпис: Закону України від 22.05.2003 № 852-IV// Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 36. — Ст. 276.